



PORTARIA NORMATIVA Nº 82/2025 - REIT (11.01)

Nº do Protocolo: 23041.002763/2025-71

Maceió-AL, 29 de janeiro de 2025.

Institui o Plano de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no Instituto Federal de Alagoas - Ifal.

O REITOR DO INSTITUTO FEDERAL DE ALAGOAS, reconduzido pelo Decreto Presidencial, de 13 de junho de 2023, publicado no DOU no 111, de 14 de junho de 2023, seção 2, p.1, e no uso de suas atribuições legais que lhe conferem o art. 33 do Regimento Geral do Ifal, aprovado pela Resolução nº 15/CS, de 5 de setembro de 2018, alterado pela Resolução nº 168, de 2 de agosto de 2024 e pelo inciso II do art. 2º da Portaria nº 43/Ifal, de 15 de agosto de 2023, e tendo em vista o Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024, e o que consta no processo administrativo 23041.033663/2023-24,

RESOLVE:

Art. 1º Fica instituído o Plano de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no Instituto Federal de Alagoas, conforme anexo desta portaria normativa.

Art. 2º Esta Portaria Normativa entra em vigor na data de sua publicação.

(Assinado digitalmente em 29/01/2025 10:30)

CARLOS GUEDES DE LACERDA

REITOR - TITULAR

REIT (11.01)

Matrícula: 1085939

PLANO DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO E DA DISCRIMINAÇÃO NO IFAL

REITORIA

CARLOS GUEDES DE LACERDA

Reitor

MARIA CLEDILMA FERREIRA DA SILVA COSTA

Pró-Reitora de Ensino

EUNICE PALMEIRA DA SILVA

Pró-Reitora de Pesquisa, Pós-Graduação e Inovação

GILBERTO DA CRUZ GOUVEIA NETO

Pró-Reitora de Extensão

HEVERTON LIMA DE ANDRADE

Pró-Reitor de Administração

CAROLINA MENDONÇA DE MORAES DUARTE

Pró-Reitora de Desenvolvimento Institucional

ADRIANA DE PAULA NOGUEIRA DOS SANTOS LOPES

Diretora de Gestão de Pessoas

WELLINGTON SPENCER PEIXOTO

Assessor Executivo

CAMPI

AUGUSTO CÉSAR LÚCIO DE OLIVEIRA - Diretor-Geral Campus Arapiraca

MAGNO LUIZ DE ABREU- Diretor-Geral Campus Batalha

ALEXANDRE BOMFIM BARROS - Diretor-Geral Campus Avançado Benedito Bentes

JOSÉ ROBERTO ALVES ARAUJO - Diretor-Geral Campus Coruripe

GIVALDO OLIVEIRA DOS SANTOS - Diretor-Geral Campus Maceió

SANDRA MARIA PATRIOTA FERRAZ - Diretora-Geral Campus Maragogi

ÉDER JÚNIOR CRUZ DE SOUZA- Diretor-Geral Campus Marechal Deodoro

RODRIGO OLIVEIRA FERREIRA DA SILVA - Diretor-Geral Campus Murici

ROBERTO FERNANDES DA CONCEIÇÃO - Diretor-Geral Campus Palmeira dos Índios

FELIPE THIAGO CALDEIRA DE SOUZA – Diretor-Geral Campus Penedo

ANTONIO IATANILTON DAMASCENO DE FRANÇA - Diretor-Geral Campus Piranhas

EDEL ALEXANDRE SILVA PONTES - Diretor-Geral Campus Rio Largo

JOSÉ THALES PANTALEÃO FERREIRA - Diretor-Geral Campus Santana do Ipanema

TALITA MARIA GOMES DE MORAIS - Diretora-Geral Campus São Miguel dos Campos

UILLIANE FAUSTINO DE LIMA - Diretora-Geral Campus Satuba

VALDOMIRO ODILON PEREIRA - Diretor-Geral Campus Viçosa

Plano de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação do Ifal

Autoras/es e integrantes do Grupo de Trabalho

Portaria nº 4462/IFAL, de 03 de dezembro de 2024

SERVIDOR/A	SETOR/ÁREA
MEMBROS TITULARES	
Adriana Paula Q. R. e Silva Oliveira Santos	Secretária Comissão de Ética
Mauro Henrique Neves Sales	Corregedoria
Nise Farias Braga	Ouvidoria
Camila Ribeiro do Nascimento	Coordenação Sistêmica Napne
Bárbara Tereza Brandão Guerreiro Barbosa	Coordenação de Ações Inclusivas
Maria Virgínia Gomes da Silva	Napne - Campus Piranhas
Jaqueline Lima da Silva	Neabi - Campus Satuba
Ana Marcia Almeida Penzo	Nugedis Campi (Campus Palmeira dos Índios)
Luana Cypriano de Souza	Docente Cepe
Mayara Romeiro Lins Beirouti	Técnica Administrativa Cepe
Lisley Pimentel Caetano	Discente Cepe
Anna Júlia Giurizatto Medeiros	Sintietfal
Igor Vasconcelos de Adelino	Diretoria de Gestão de Pessoas
Larisse Coimbra Cerqueira Toledo	Siass
Carolina Abreu	Coord. de Desenvolvimento de Pessoas
MEMBROS SUPLENTE	
Lemberg Cristina dos S. Mafra Barbosa	Secretária Comissão de Ética
Anita da Silva Bezerra	Corregedoria
Ana Roberta Belo Matos de Figueiredo	Ouvidoria
Marcos Vicente Miranda Santos	Coordenação Sistêmica do Napne
Ana Paula Alves Vilela	Coordenação de Ações Inclusivas
Juliana Costa da Silva	Napne - Campus Benedito Bentes
Fabiana Menezes Machado	Neabi - Campus Palmeira dos Índios
Ellen Maianne Santos Melo	Nugedis - Campus Arapiraca
Renato de Mei Romera	Docente Cepe

Cristiane Francisco da Silva	Técnica Administrativa Cepe
José Benildo Miranda da Silva	Discente Cepe
Artur Barbosa dos Anjos	Sintietfal
Dalva Martins Montenegro Barrocas Costa	Diretoria de Gestão de Pessoas
Jorge Luís Bezerra Guedes	Siass
Melissa Menezes	Coord. de Desenvolvimento de Pessoas

Colaboradora:

Lucielma Semião da Silva - Presidente Comissão de Ética do Ifal

Sumário

APRESENTAÇÃO.....	7
1. DA FINALIDADE.....	8
2. DAS DEFINIÇÕES.....	8
3. DAS DIRETRIZES GERAIS.....	9
4. DA PREVENÇÃO.....	10
4.1 AÇÕES DE FORMAÇÃO E DE CAPACITAÇÃO.....	11
4.1.1 Capacitação da Rede de Acolhimento.....	11
4.1.2 Programa de Formação de Novas/os Servidoras/es.....	11
4.1.3 Formação de Lideranças.....	11
4.1.4 Encontro de Gestão de Pessoas.....	11
4.1.5 Capacitações Externas.....	12
4.1.6 Ações promovidas pelos Napne, Neabi e Nugedis.....	12
4.2 AÇÕES DE SENSIBILIZAÇÃO.....	12
4.2.1 Rodas de conversa.....	13
4.2.2 Ações de divulgação.....	13
4.2.3 DGP Mais Perto de Você.....	13
4.2.4 Conversa com a DGP.....	13
4.3 AÇÕES DE PROMOÇÃO DA SAÚDE E DE PREVENÇÃO DE RISCOS E AGRAVOS.....	13
4.3.1 Material informativo e de suporte psicológico.....	14
4.3.2 Campanha anual de combate ao assédio e à discriminação no trabalho.....	14
4.3.3 Formação para gestoras/es.....	14
4.3.4 Criação de canais de informação e divulgação.....	15
4.3.5 Criação de protocolo de acolhimento às pessoas vítimas de assédio e de discriminação no Ifal.....	15
5. DO ACOLHIMENTO.....	15
5.1 REDE DE ACOLHIMENTO.....	17
5.2 CANAIS DE ACOLHIMENTO.....	18
5.3 MEDIDAS ACAUTELATÓRIAS.....	18
6. DA DENÚNCIA DE ASSÉDIO OU DE DISCRIMINAÇÃO.....	18
6.1 PROTEÇÃO DA PESSOA DENUNCIANTE.....	19
7. DOS PROCEDIMENTOS CORRECIONAIS, DAS INFRAÇÕES E DAS PENALIDADES.....	20
7.1 DOS PROCEDIMENTOS INVESTIGATIVOS E ACUSATÓRIOS.....	20
7.2. DAS INFRAÇÕES ADMINISTRATIVAS E PENALIDADES.....	21
7.2.1 Enquadramento como descumprimento de deveres funcionais.....	22
7.2.2. Enquadramento como prática de proibições legais.....	22
8. CRONOGRAMA DE EXECUÇÃO E INSTÂNCIAS EXECUTORAS.....	23

REFERÊNCIAS.....	27
------------------	----

APRESENTAÇÃO

A Lei nº 14.540, de 3 de abril de 2023, institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal.

No dia 08 de abril de 2023, em celebração ao Dia Internacional da Mulher, a Controladoria-Geral da União (CGU) lançou um guia sobre assédio moral, sexual e discriminação no Governo Federal. O documento traz conceitos e exemplos de práticas de discriminação e de assédio moral ou sexual e orienta sobre o uso adequado e efetivo dos canais de denúncia de atos de assédio e discriminação na administração pública federal, bem como direciona sobre o tratamento das denúncias por parte dos agentes públicos. O guia traz ainda um protocolo específico, destinado às vítimas, que orienta como proceder em casos de assédio moral, sexual ou discriminação.

O guia foi intitulado de “Guia Lilás: orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal” e integra a Política de Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual e à Discriminação no Poder Executivo Federal.

O Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024, institui o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação e determina que os órgãos e as entidades da Administração Pública Federal Direta, Autárquica e Fundacional serão responsáveis por implementar o Programa de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no seu âmbito de competência, por meio da elaboração e da execução dos planos setoriais.

Os planos setoriais devem observar as instruções estabelecidas na Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024, que institui o Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal Direta, suas Autarquias e Fundações com objetivo de estabelecer diretrizes para promoção de ações eficazes de prevenção, acolhimento, apuração, responsabilização e autocomposição de conflitos para construção de ambientes de trabalho livres de assédio, discriminação e demais tipos de violência.

Este documento tem como propósito o estabelecimento de um Plano de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação com diretrizes e ações institucionais destinadas à implementação de medidas de prevenção e enfrentamento das práticas de assédio, moral e sexual, e discriminação a ser aplicado no âmbito do Instituto Federal de Alagoas - Ifal. Trata-se de um conjunto inicial de ações, que podem ser modificadas e complementadas ao longo da implementação do Plano.

O Comitê de Governança, Integridade, Riscos e Controles é o órgão responsável por fazer o acompanhamento da execução das ações aqui apresentadas, pelo monitoramento dos prazos e demais providências que forem necessárias.

1. DA FINALIDADE

O Plano de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação do Instituto Federal de Alagoas objetiva garantir ambientes de trabalho seguros, livres de violência, nos quais os direitos humanos e a dignidade das pessoas sejam respeitados. Para tanto, propõem-se construir ações para prevenção, acolhimento, apuração, responsabilização e autocomposição de conflitos para construção de ambientes de trabalho livres de assédio, discriminação e demais tipos de violências.

O Plano visa, ainda, à consolidação da integridade no Instituto, por meio do fomento, da promoção, da difusão, do apoio e da valorização de condutas respeitadas, integradas aos processos de construção coletiva, baseadas no respeito mútuo e contínuo entre servidoras, servidores, trabalhadoras e trabalhadores da Instituição.

De acordo com o disposto no art. 2º da Portaria MGI nº 6.719, as ações adotadas no Plano de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação do Instituto Federal de Alagoas serão centradas na compreensão e na erradicação das formas e das causas fundamentais da discriminação e do assédio, além de fortalecer e fomentar a cultura organizacional que valorize a dignidade da pessoa humana, o respeito, a inclusão, a igualdade, a diversidade, a equidade, a acessibilidade e a integridade.

O Plano dedica especial atenção à proteção de grupos historicamente vulnerabilizados, como mulheres, pessoas negras, indígenas, quilombolas, pessoas idosas, pessoas com deficiências e pessoas LGBTQIAPN+, reconhecendo que esses grupos são desproporcionalmente impactados por processos de trabalho excludentes e discriminatórios.

2. DAS DEFINIÇÕES

Para fins deste Plano, consideram-se as seguintes definições:

Assédio Moral: conduta praticada no ambiente de trabalho, por meio de gestos, palavras faladas ou escritas ou comportamentos que exponham a pessoa a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de lhes causar ofensa à personalidade, à dignidade e à integridade psíquica ou física, degradando o clima de trabalho e colocando em risco sua vida profissional.

Assédio Moral Organizacional: processo de condutas abusivas ou hostis, amparado por estratégias organizacionais ou métodos gerenciais que visem a obter engajamento intensivo ou a excluir pessoas que exercem atividade pública as quais a instituição não deseja manter em seus quadros, por meio do desrespeito aos seus direitos fundamentais. Também se manifesta pelo incentivo ou tolerância ao assédio por parte da organização, seja de forma explícita ou sutil.

Assédio Sexual: conduta de conotação sexual praticada no exercício profissional ou em razão dele, manifestada fisicamente ou por palavras, gestos ou outros meios, proposta ou imposta à pessoa contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual.

Outras condutas de natureza sexual inadequadas: expressão representativa de condutas sexuais impróprias, de médio ou baixo grau de reprovabilidade.

Discriminação: compreende toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, etnia, cor, sexo, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, ou qualquer outra que atente contra o reconhecimento ou exercício em condições de igualdade de direitos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública. Abrange todas as formas de discriminação.

Rede de Acolhimento: espaços institucionais responsáveis por realizar uma primeira escuta da situação, prestar informações e esclarecimentos, orientar e acolher as vítimas, informando os princípios deste Plano.

Organização do Trabalho: conjunto de normas, instruções, práticas e processos que modulam as relações hierárquicas e as competências das pessoas envolvidas, os mecanismos de deliberação, a divisão do trabalho, o conteúdo das tarefas, os modos operatórios, os critérios de qualidade e de desempenho.

Saúde no trabalho: dinâmica de construção contínua, em que estejam assegurados os meios e as condições para a construção de uma trajetória em direção ao bem-estar físico, mental e social, considerada em sua relação específica e relevante com o trabalho.

3. DAS DIRETRIZES GERAIS

São diretrizes gerais do Plano de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação do Ifal:

I - Compromisso institucional: promoção de ambiente organizacional de respeito à diversidade e à inclusão, baseada em políticas, estratégias e métodos gerenciais, que perpassem a alta administração e todas as instâncias organizacionais, voltadas ao desenvolvimento de ações de prevenção e de combate ao assédio e à discriminação institucional.

II - Universalidade: inclusão de todas as pessoas na esfera de proteção do presente Plano, incluindo servidoras efetivas e servidores efetivos, temporárias e temporários, comissionadas e comissionados, empregadas públicas e empregados públicos, estagiárias e estagiários, e trabalhadoras e trabalhadores terceirizadas/os.

III - Acolhimento: ações de escuta e fornecimento de informações sobre caminhos possíveis para soluções focadas na pessoa assediada ou discriminada.

IV - Comunicação não violenta: é uma prática de linguagem compassiva com utilização de linguagem positiva, inclusiva e não estigmatizante, manifestada pelo compartilhamento da observação de um fato e pela expressão de sentimentos e de necessidades.

V - Integralização: o atendimento e o acompanhamento dos casos de assédio e discriminação serão orientados por abordagem sistêmica e por fluxos de trabalho integrados entre as unidades e as especialidades profissionais.

VI - Resolutividade: o tratamento correcional e ético das denúncias de assédio ou de discriminação deverá ser célere, controlado e definido como prioritário.

VII - Confidencialidade: as identidades de todas as partes envolvidas, incluindo as testemunhas, deverão ser protegidas a fim de evitar exposição ou retaliações. O sigilo e a confidencialidade das informações fornecidas deverão ser assegurados. Frisa-se que, nos casos de processos de responsabilização, há a limitação da confidencialidade em relação ao investigado ou ao acusado, sendo necessário identificar a vítima e as testemunhas, em observância ao devido processo legal, à ampla defesa e ao contraditório.

VIII - Transversalidade: a abordagem das situações de assédio e de discriminação deverá levar em conta sua relação com a organização, a gestão do trabalho e suas dimensões sociocultural, institucional e individual.

4. DA PREVENÇÃO

As ações de prevenção do assédio e da discriminação são elementos essenciais para consolidar uma cultura organizacional que valorize a dignidade da pessoa humana, o respeito às diferenças, à equidade e à diversidade, e que internalize a compreensão dos conceitos e das práticas aceitáveis nos ambientes de trabalho.

Constituem ferramentas de prevenção no âmbito do Plano de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação do Ifal:

I - ações de formação;

II - ações de sensibilização; e

III - ações de promoção da saúde e prevenção de riscos e de agravos.

4.1 AÇÕES DE FORMAÇÃO

Caberá à Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas – CDP, na esfera de atuação do Instituto Federal de Alagoas, incorporar a temática da Prevenção e do Enfrentamento do Assédio e da Discriminação em seu Plano de Desenvolvimento de Pessoas - PDP.

De acordo com a previsão de execução anual do PDP do Ifal, cujas ações de desenvolvimento são operacionalizadas pela CDP, serão abordadas as temáticas de prevenção do assédio e da discriminação nas seguintes atividades:

4.1.1 Formação da Rede de Acolhimento

A Rede de Acolhimento terá prioridade no processo de formação e deverá, obrigatoriamente, participar de formação específica com temáticas voltadas para a escuta ativa, riscos psicossociais do trabalho e métodos de prevenção e resolução de conflitos, saúde no trabalho, construção compartilhada do conhecimento e outros temas afins, mediante orçamento disponível.

4.1.2 Programa de Formação de Novas/os Servidoras/es

Essa ação tem por objetivo inserir as/os servidoras/es recém-chegadas/os à Instituição, nomeadas/os e empossadas/os, bem como servidoras/es redistribuídas/os, no contexto institucional acadêmico e administrativo do Instituto Federal de Alagoas.

4.1.3 Formação de Lideranças

Ação de desenvolvimento voltada para as/os servidoras/es ocupantes de cargos de direção e de funções gratificadas, além de coordenações de curso da Instituição com o propósito de disseminar conhecimento e debater temáticas relacionadas à gestão de pessoas, como relações interpessoais, gestão de conflitos, assédio moral e sexual, discriminação, comunicação não violenta e os serviços relacionados à legislação aplicada aos Recursos Humanos pela Administração Pública Federal.

4.1.4 Encontro de Gestão de Pessoas

Evento anual que tem por objetivo promover a formação continuada das/os gestoras/es que atuam direta ou indiretamente com pessoas no âmbito do Ifal. A cada edição, a programação do encontro aborda temas institucionais relacionados à vida funcional das/os servidoras/es do Instituto. Participam diretoras/es-gerais, dirigentes de ensino e diretoras/es ou chefes de administração, além das/os coordenadoras/es de gestão de pessoas dos *campi* e a gestão sistêmica da Reitoria.

4.1.5 Formações Externas

Compreendem as ações de desenvolvimento realizadas por terceiros, abertas ao público em geral. Podem ser cursos, congressos, seminários, encontros, entre outros que promovam eventos que abordem as temáticas objeto deste Plano. O Ifal analisa e procede à contratação das inscrições por meio da Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas, responsável por vincular o PDP às solicitações de capacitação externa por parte das/os servidoras/es.

4.1.6 Ações promovidas pelos Napne, Neabi e Nuggedis

Vincular as ações internas realizadas como parte das campanhas de conscientização promovidas pelo Núcleo de Atendimento às Pessoas com Necessidades Específicas (Napne), Núcleo de Estudos Afro-brasileiros e Indígenas (Neabi) e Núcleo de Gênero, Diversidade e Sexualidade (Nuggedis) em todas as unidades da Instituição.

As ações de formação elencadas neste Plano abordarão temas relacionados aos assédios sexual e moral, além da discriminação e suas repercussões jurídicas e gerenciais, como também debaterão sobre a gestão participativa e humanizada, a comunicação não violenta e as interrelações entre as partes envolvidas nesses processos, considerando, quando couber, as realidades do trabalho presencial e do teletrabalho. Por meio dos núcleos supracitados, a CDP irá

acompanhar o letramento étnico-racial, de gênero e demais formas de discriminação e suas interseccionalidades, realizado por essas entidades no âmbito do Ifal.

Por fim, a CDP irá reportar entre as outras ações contempladas nos relatórios dos Planos de Desenvolvimento de Pessoas dos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - Sipec - as atividades que se referem especificamente à prevenção e ao enfrentamento do assédio e da discriminação, realizadas junto às/aos servidoras/es e dirigentes do Instituto, promovidas pelos núcleos ora mencionados, contendo a carga-horária destinada a cada tema-ação proposto para o plano de desenvolvimento vigente.

4.2 AÇÕES DE SENSIBILIZAÇÃO

As ações de sensibilização têm como foco a difusão da informação e do conhecimento sobre a temática, contribuindo para a construção de um ambiente institucional saudável, respeitoso e livre de práticas discriminatórias e de assédio. Tais ações devem ser planejadas e implementadas, priorizando a acessibilidade, a representatividade e o alcance de todos os públicos do Ifal.

No âmbito do Instituto, o Plano de Comunicação será elaborado pela Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP) e pela Coordenação de Ações Inclusivas (Cai), em conjunto com o Departamento de Comunicação Social e Eventos (DCE), com a previsão de ações periódicas de disseminação e de compreensão da temática, a serem realizadas pela DGP, Cai e outros setores competentes para desenvolvê-las.

A DGP contribuirá com o desenvolvimento de atividades de prevenção e de enfrentamento do assédio e da discriminação, que serão sistematizadas dentro de projetos e programas já institucionalizados e buscará atingir o maior número possível de servidoras/es e colaboradoras/es, garantindo a ampla disseminação das informações e dos valores promovidos, por meio de:

4.2.1 Rodas de conversa

Promoção de espaços de diálogos voltados para a reflexão e o compartilhamento de informações sobre assédio e discriminação, com foco na construção coletiva de soluções e de medidas para a prevenção e o enfrentamento dessas situações no Ifal. As rodas de conversa serão realizadas semestralmente, de forma híbrida (presencial e remota), permitindo a participação de servidoras/es e colaboradoras/es de diferentes unidades.

4.2.2 Ações de divulgação

Utilização da página da DGP, no portal oficial do Ifal, e do e-mail institucional para a divulgação dos normativos, bem como das ações realizadas e dos materiais produzidos pela Instituição, relacionados ao enfrentamento do assédio e da discriminação.

4.2.3 DGP Mais Perto de Você

Inclusão, no cronograma anual do programa, da temática de assédio e de discriminação no ambiente de trabalho, versando, especialmente, as questões relacionadas à legislação e às práticas de enfrentamento. Esse programa objetiva estabelecer um canal de comunicação com

as/os servidoras/es, por meio da abordagem de temas de interesse funcional e do esclarecimento de dúvidas relativas às demandas da área de gestão de pessoas.

4.2.4 Conversa com a DGP

Divulgação da temática durante os encontros presenciais com as/os servidoras/es do Ifal. Esse projeto se destina a receber demandas, promover a orientação e o acolhimento das/os servidoras/es, com a presença dos diversos setores vinculados à DGP.

4.3 AÇÕES DE PROMOÇÃO DA SAÚDE E DE PREVENÇÃO DE RISCOS E AGRAVOS

Tratar de violência é abordar um fenômeno complexo, que pode ser compreendido como qualquer tipo de comportamento agressivo ou abusivo que possa causar um dano físico ou psicológico em suas vítimas, sejam esses alvos intencionais ou envolvidos de forma incidental.

Entre as violências praticadas no ambiente de trabalho, o assédio moral é identificado como uma das mais frequentes, seguido do assédio sexual e de outras formas de discriminação. Estas são consideradas violências silenciosas e sutis, pois quem passa por elas, muitas vezes, não consegue identificar a violência sofrida.

O assédio no trabalho pode ter consequências graves para a saúde da trabalhadora e do trabalhador. As mais específicas são estresse, estresse pós-traumático, ansiedade e depressão. Além das repercussões organizacionais e sociais negativas.

Quando a violência ocorre no ambiente laboral, o Ifal e suas/seus gestoras/es tornam-se devem ter o conhecimento sobre o fenômeno e a ação de preveni-lo e combatê-lo.

Sendo assim, é de grande importância combater a falta de informação e compreensão sobre o assédio moral, sexual e as outras formas de discriminação no trabalho por meio de ações que propaguem o conhecimento sobre o tema.

A diminuição do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação no trabalho sugere a construção de uma cultura organizacional que não tolere a ocorrência desses tipos de violências e que se manifeste por meio de ações de saúde e de qualidade de vida no trabalho, que objetivem a eliminação dos riscos que envolvem a ocorrência de violências no ambiente institucional.

Numa perspectiva de combater a falta de informação sobre o assédio moral, o assédio sexual e as outras formas de discriminação no trabalho e prevenir essas práticas serão propostas as seguintes ações:

4.3.1 Material informativo e de suporte psicológico

Serão elaborados materiais como guias, cartilhas, folhetos com contextualização, conceituação e apresentação dos tipos de assédio, de discriminação e de violências; formas de reconhecer e identificar situações de assédio, de discriminação e de violências, assim como suas principais consequências; como agir e denunciar esses tipos de ocorrências; legislações pertinentes; e sugestões de materiais audiovisuais, literários e científicos, como filmes, livros, trabalhos acadêmicos e endereços eletrônicos sobre os temas. Com isso, a vítima poderá

reconhecer a situação de assédio, de discriminação ou de violência sofrida e quais serviços disponíveis na Instituição para o acolhimento e o suporte socioemocional.

4.3.2 Campanha anual de combate ao assédio e à discriminação no trabalho

Como uma ação de promoção à saúde mental no trabalho, será realizada campanha anual de combate ao assédio e à discriminação no Ifal, contemplando os temas de assédio moral e sexual e discriminação como assuntos centrais, podendo ser relacionados a outros eixos, como violências, direitos humanos, saúde, cultura organizacional, entre outros.

4.3.3 Formação para gestoras/es

Educação continuada para as/os gestoras/es do Ifal sobre o tema com o objetivo de prevenir omissões nos casos de assédio, uma vez que a falta de compreensão de todo o contexto pode provocar e influenciar a incidência do assédio no trabalho.

4.3.4 Criação de canais de informação e divulgação

Ação com o objetivo de informar e divulgar as ações de prevenção e de combate do assédio e da discriminação no trabalho, serão divulgadas na página eletrônica do Ifal e por meio de rede social (Instagram), dentre outros.

4.3.5 Criação de protocolo de acolhimento às pessoas vítimas de assédio e de discriminação no Ifal

Ação que visa uniformizar os procedimentos a serem adotados por todas as unidades do ifal, no acolhimento das pessoas vítimas de assédio e/ou discriminação, incluindo o apoio psicológico às vítimas, visando possibilitar um espaço de escuta profissional para que as pessoas que sofreram ou que ainda estão em situação de assédio ou de discriminação tenham a possibilidade de refletir sobre o que ocorreu com elas, bem como a construção de novas estratégias para superar a ocorrência vivenciada.

5. DO ACOLHIMENTO

Compreende-se como acolhimento o ato de escuta ativa e de orientação, para ouvir a demanda e oferecer apoio profissional, acolhendo os sentimentos, sempre com postura ética, sem julgamento e sem revitimização, mantendo a imparcialidade, resguardando o sigilo das informações prestadas e protegendo a vítima.

Ressalta-se que o acolhimento não é a formalização da denúncia, mas é uma etapa fundamental para orientação da vítima acerca da oferta de atendimento especializado, dos procedimentos relacionados à possível apuração do caso e da busca de soluções sistêmicas para o enfrentamento e eliminação das práticas de assédio ou de discriminação no Ifal.

O acolhimento nos casos de assédio e discriminação no Ifal envolve dois procedimentos: acolhimento inicial e acolhimento técnico especializado.

I. Acolhimento inicial

O acolhimento inicial pode ser realizado por diferentes profissionais, desde que devidamente treinadas/os para atender às vítimas, e não apenas por profissionais de saúde. Além da formação adequada, o que irá definir quem são as/os profissionais que podem realizar esse primeiro acolhimento é a relação que a vítima tem com o Ifal: servidoras/es efetivas/os ou temporárias/os, colaboradoras/es terceirizadas/os ou estudantes.

O objetivo é proporcionar à vítima a sensação de ser ouvida e compreendida, sem pressão para tomar decisões imediatas ou enfrentar situações que possam agravar ainda mais o seu sofrimento.

Para tanto, é fundamental garantir que o acolhimento inicial ocorra considerando algumas etapas:

a. Escuta ativa

A escuta ativa de vítimas de assédio e de discriminação é uma abordagem fundamental e sensível para acolher e compreender as experiências das pessoas afetadas por essas formas de violências. Trata-se de uma habilidade comunicativa que envolve ouvir com empatia, respeito e atenção genuína, permitindo que a vítima se sinta compreendida, acolhida e respeitada.

Caracteriza-se pela demonstração de interesse, compreensão e valorização do que a vítima está relatando, evitando posturas julgadoras e perguntas excessivas que possam pressioná-la sobre detalhes delicados.

b. Sigilo

As/OS profissionais envolvidas/os no acolhimento precisam resguardar as informações prestadas pelas vítimas, garantindo a confidencialidade, a privacidade e a sua proteção, demonstrando respeito e cuidado.

c. Orientações e encaminhamentos

Durante o acolhimento, após a escuta inicial, é imprescindível informar à vítima sobre as opções disponíveis para formalizar a denúncia, incluindo os procedimentos legais e administrativos que podem ser adotados, ainda que a vítima não pergunte espontaneamente. É importante que a formalização da denúncia seja vista como um direito da vítima para que conte com as proteções e garantias essenciais.

Essa orientação deve ser feita de maneira clara e acessível, garantindo que a vítima compreenda suas opções e seja apoiada em suas decisões. Pode ser útil disponibilizar para a vítima cartilhas e outros materiais informativos sobre o tema, que discorram, dentre outros aspectos, sobre a formalização da denúncia dentro e fora do Ifal, bem como as competências e possíveis medidas decorrentes de cada instância.

Caso a vítima não se sinta segura para formalizar a denúncia, não se deve forçar. É essencial lembrar que a vítima deve ser respeitada em todos os momentos, e o papel das/os profissionais é oferecer apoio a ela.

II. Acolhimento Técnico Especializado

Como é uma etapa do acolhimento que exige mais formação técnica, o acolhimento técnico especializado deve ser realizado por profissionais habilitadas/os, que atuem como

psicólogas/os, enfermeiras/os, médicas/os ou assistentes sociais, tendo o setor responsável por essa etapa de acolhimento relação com a vinculação que a vítima tem com o Ifal.

Importante destacar que o acolhimento técnico especializado não se configura como acompanhamento psicológico. O acompanhamento psicológico pode ser uma etapa necessária para a vítima se sentir acolhida, mas se dará como parte dos encaminhamentos oferecidos durante o acolhimento, a depender das necessidades apresentadas e visa prestar apoio emocional à vítima, auxiliando-a gerir as emoções intensas e traumas oriundos do assédio e/ou discriminação. O encaminhamento ao serviço de psicologia pode ser realizado por qualquer unidade integrante da Rede de Acolhimento.

5.1 REDE DE ACOLHIMENTO

A rede de acolhimento será composta pelas/os servidoras/es dos setores abaixo indicados, os quais deverão se submeter a treinamentos e formações voltadas à temática destacada neste Plano. Dessa forma, a rede precisa estar estruturada para garantir opções de apoio e também precisa atender aos fluxos de abrangência de cada setor.

Nos *campi*:

- I - Departamento/Coordenação de Apoio Acadêmico ou setor correlato;
- II - Coordenação Pedagógica ou setor correlato;
- III - Departamento/Coordenação de Assistência Estudantil ou setor correlato;
- IV - Núcleo de Atendimento às Pessoas com Necessidades Específicas - Napne;
- V - Núcleo de Estudos Afro-brasileiros e Indígenas - Neabi;
- VI - Núcleo de Gênero, Diversidade e Sexualidade - Nugedis;
- VII - Coordenação de Gestão de Pessoas;
- VIII - Fiscal do contrato (para colaboradoras/es terceirizadas/os); e
- IX - Representação local da Comissão de Ética.

Na Reitoria e no âmbito sistêmico, com abrangência em todo o Ifal:

- I - Comissão de Ética;
- II - Ouvidoria;
- III - Diretoria de Gestão de Pessoas;
- IV - Diretoria de Políticas Estudantis;

V - Coordenação de Gestão e Fiscalização de Contratos – CGFC (para colaboradoras/es terceirizadas/os); e

VI - Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal - Siass.

Para o Acolhimento Técnico Especializado:

I - Para estudantes: profissionais de psicologia, serviço social, medicina ou enfermagem lotadas/os na Assistência Estudantil;

II - Para servidoras/es efetivas/es ou temporárias/os: profissionais de psicologia, serviço social, medicina ou enfermagem lotadas/os no Siass; e

III - Para colaboradoras/es terceirizadas/os: profissionais vinculadas/os à empresa contratada, quando houver.

A Rede de Acolhimento terá por finalidade:

I - Prestar orientações e informações sobre o tema, indicando as cartilhas e guias relativos à temática;

II - Acolher as pessoas afetadas por assédio ou discriminação no ambiente de trabalho e acadêmico, demonstrando postura que proporcione segurança, compreensão, respeito e cuidado;

III - Buscar soluções sistêmicas para a eliminação das situações de assédio e de discriminação na Instituição;

IV - Encaminhar a pessoa para o atendimento especializado, quando for o caso e se assim ela desejar; e

V - Orientar sobre a formalização da denúncia, se assim a pessoa desejar.

5.2 CANAL DE ACOLHIMENTO

Criação de um canal de acolhimento e de orientação (*multicampi*), a ser disponibilizado no endereço eletrônico do Ifal em página específica, que constará também as atribuições da rede de acolhimento, os fluxos frente as denúncias e os materiais informativos sobre o enfrentamento ao assédio moral e sexual e à discriminação; e os orreios eletrônicos dos setores que compõem a Rede de Acolhimento.

5.3 MEDIDAS ACAUTELATÓRIAS

As medidas acautelatórias configuram atos de gestão para preservar a integridade física e mental da pessoa afetada, independentes da atividade correcional, tais como: redimensionamento das funções ou atividades desempenhadas pelas partes envolvidas; alteração da unidade de desempenho de pessoa possível vítima; deferimento de teletrabalho, observados

os normativos vigentes; encaminhamento para atendimento especializado; e acompanhamento institucional contínuo junto à pessoa afetada.

6. DA DENÚNCIA DE ASSÉDIO OU DE DISCRIMINAÇÃO

Todas/os as/os agentes públicas/os envolvidas/os no processo de recebimento, acolhimento e apuração das denúncias guardarão a confidencialidade e comunicarão sobre os programas de acolhimento do Instituto Federal de Alagoas, demonstrando respeito e cuidado para com aqueles que decidem denunciar.

Nesse sentido, é fundamental assegurar à vítima informações precisas sobre o procedimento relativo à apuração de casos envolvendo assédio moral, assédio sexual e discriminação, ressaltando que a sua inauguração depende do registro formal da denúncia.

Assim, toda conduta que possa configurar assédio (moral ou sexual) ou discriminação poderá ser denunciada por qualquer pessoa, identificada ou não, que se perceba alvo de assédio ou discriminação ou que tenha conhecimento de fatos que possam assim ser caracterizados, cometido(s) por alguma/m agente pública/o dentro da Instituição.

A denúncia deve ser realizada através da Plataforma Fala.BR, disponível no endereço <https://falabr.cgu.gov.br>, acessando a opção “Denúncia”, com o respectivo assunto: “assédio moral”, “assédio sexual” e “discriminação”. Poderá também ser recebida pelos demais canais de atendimento da Ouvidoria que fornecerá as orientações necessárias ou auxiliará a/o cidadã/o com o registro da denúncia no sistema Fala.BR.

Quando da recepção do registro, a Ouvidoria do Ifal realizará análise preliminar da denúncia, para garantir a existência dos elementos mínimos para apuração, podendo entrar em contato com a/o denunciante, para complementação de informações, se necessário.

As denúncias deverão conter, no mínimo:

- I - Detalhamento do ocorrido;
- II - Nome da pessoa que supostamente cometeu o ato de assédio ou discriminação; e
- III - Local e data em que ocorreu o fato.

Além desses elementos mínimos, é de grande relevância apresentar, sempre que possível:

- I - Nomes e contato de pessoas que tenham presenciado o ocorrido; e
- II - Registros, tanto físicos quanto eletrônicos, que possam comprovar o fato narrado na denúncia.

Todas as denúncias sobre essas temáticas que forem recebidas por meio diverso, por qualquer pessoa que exerce atividade pública, deverão ser encaminhadas à Ouvidoria do Ifal para serem registradas na Plataforma Fala.BR.

A Ouvidoria deverá, conforme determinado na Portaria MGI nº 6719/2024, constituir tratamento específico e identificar, inclusive na Plataforma Fala.BR, as denúncias de Ouvidoria Interna, ou seja, as denúncias que sejam oriundas de servidora, servidor, trabalhadora ou trabalhador do Ifal, com foco nas demandas internas provenientes das relações de trabalho.

Destarte, o Ifal elaborará fluxo de denúncias específico para os casos de assédio ou discriminação, inclusive para os casos de Ouvidoria interna.

6.1 PROTEÇÃO DA PESSOA DENUNCIANTE

Deverá ser assegurada à pessoa denunciante e às testemunhas proteção contra ações ou omissões praticadas em retaliação ao exercício do direito de relatar.

O Ifal elaborará um Plano de Ação que visa à proteção ao denunciante e às testemunhas com o intuito de formalizar e aprimorar as medidas que já são realizadas pelo Instituto.

A prática de ações ou omissões de retaliação à pessoa denunciante configura falta disciplinar grave e sujeitará a/o agente à demissão a bem do serviço público, nos termos do art. 4º C, § 1º da Lei nº 13.608/2018, com redação dada pelo art. 15 da Lei nº 13.964/2019.

As manifestações que tratem de situações envolvendo possível retaliação devem ser feitas por escrito e fundamentadas com informações objetivas ou documentação que comprove a represália.

Orienta-se que as denúncias de atos de retaliação sejam registradas no Fala.BR, fazendo menção à(s) denúncia(s) anterior(es) que ensejou(ram) o ato comissivo ou omissivo de retaliação, e encaminhadas à Controladoria-Geral da União para a devida apuração, conforme disposto no art. 10 do Decreto nº 10.890, de 9 de dezembro de 2021.

Nos casos de se verificar atos de retaliação, estando o processo apuratório em andamento, a retaliação praticada será considerada como agravante, podendo a sanção a ser aplicada sofrer majoração. Entretanto, se já julgado, a conduta poderá ser objeto de apuração em um novo procedimento apuratório.

7. DOS PROCEDIMENTOS CORRECIONAIS, DAS INFRAÇÕES E DAS PENALIDADES

Os procedimentos correccionais são instaurados pela Corregedoria do Ifal após o recebimento de denúncia ou representação que contenha os elementos de autoria e materialidade relacionados à prática de infração administrativa.

Para tanto, nos casos de condutas envolvendo a temática de assédio moral, de assédio sexual e de discriminação, com vistas à emissão de Juízo de Admissibilidade, a Unidade Correcional realizará a instauração de procedimento investigativo, objetivando a coleta de elementos que reforcem a ocorrência dos fatos noticiados e indiquem a existência de indícios mais robustos sobre a sua autoria, além de apresentar conclusões quanto à possibilidade de enquadramento e punição disciplinar daquela pessoa a quem se atribuiu a conduta infracional.

7.1 DOS PROCEDIMENTOS INVESTIGATIVOS E ACUSATÓRIOS

Os procedimentos investigativos que tratam da temática destacada devem ter prioridade na tramitação, em atenção à situação das vítimas e também em decorrência da natureza da prova, que normalmente depende de memórias sujeitas à ação deletéria do tempo, o que poderá comprometer a precisão das informações prestadas.

Ao longo do procedimento, a Unidade Correcional deve manter postura acolhedora com as possíveis vítimas, de forma a transmitir segurança e demonstrar que o trabalho correcional vai ser conduzido de forma séria e respeitosa, preservando ao máximo a intimidade da pessoa.

Ao final do procedimento investigativo, à luz da regulamentação e dos entendimentos atinentes à matéria apurada, tem-se a emissão de decisão fundamentada pela autoridade competente que pode ser:

I - Pelo arquivamento do feito, em razão de ausência de autoria ou materialidade ou ocorrência de prescrição, por exemplo;

II - Pela celebração de Termo de Ajustamento de Conduta com a/o investigada/o, caso se constate a ocorrência de infração de menor potencial, com base na gradação de condutas prevista no Guia Lilás da CGU; ou

III - A instauração de um procedimento acusatório (processo administrativo disciplinar - PAD) para apuração das situações de gravidade acentuada.

Os procedimentos acusatórios visam à apuração da responsabilidade da/o servidora/r por infração disciplinar praticada no exercício de suas atribuições ou que tenha relação com as atribuições do cargo em que se encontre investido, observados os princípios do contraditório e da ampla defesa.

Nesse contexto, quando de sua instauração, a autoridade competente deverá prezar pela composição de Comissão isenta, sem vínculo direto com as partes envolvidas e, sempre que possível, com maioria feminina, atentando para as peculiaridades do caso, promovendo treinamento de condução do procedimento numa perspectiva acolhedora e de proteção à vítima, evitando possíveis revitimizações, principalmente quando da realização de oitivas.

Quando da instrução, as peças processuais sensíveis devem ser guardadas em autos à parte e reservadas o máximo possível, havendo cientificação da/o investigada/o e suas/seus advogadas/os que eventual vazamento de conteúdo sensível, caso praticado, será objeto de rigorosa persecução administrativa.

Nessa perspectiva, o Ifal adotará protocolo específico para instrução e condução dos procedimentos de natureza correcional, investigativos e acusatórios, tendo em vista a salvaguarda e efetivo cumprimento das ponderações acima delineadas.

7.2. DAS INFRAÇÕES ADMINISTRATIVAS E PENALIDADES

Na Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, o assédio moral, o assédio sexual e os atos discriminatórios não estão expressamente previstos como ilícitos disciplinares. Contudo, as

condutas caracterizadoras de tais situações são enquadradas nos tipos administrativos existentes, sendo passíveis de reprimenda.

Nessa lógica, considerando a gradação de condutas relacionadas à temática, atentando para os entendimentos vigentes disseminados pela Corregedoria-Geral da União, enquanto Órgão Central do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal, tem-se a adoção de termos genéricos como “condutas de conotação sexual” e “condutas impróprias nas relações interpessoais” para fins de enquadramento e possível análise de gradação de penalidades e consequências disciplinares.

De toda sorte, há de se ter em vista que as condutas devem ser analisadas à luz dos elementos de materialidade do caso concreto, com vistas à aplicação de medida disciplinar adequada, atentando para os normativos e entendimentos administrativos vigentes.

7.2.1 Enquadramento como descumprimento de deveres funcionais

Conforme art. 116 da Lei nº 8.112/1990, nos incisos apresentados abaixo, são deveres da/o servidora/r:

II - ser leal às instituições a que servir;

IX - manter conduta compatível com a moralidade administrativa;

XI - tratar com urbanidade as pessoas;

7.2.2. Enquadramento como prática de proibições legais

De acordo com o art. 117 da Lei nº 8.112/1990, conforme incisos citados abaixo, à/ao servidora/r é proibido:

V - promover manifestação de apreço ou desapreço no recinto da repartição;

IX - valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública;

XVII - cometer a outro servidor atribuições estranhas ao cargo que ocupa, exceto em situações de emergência e transitórias;

E, segundo o art. 132 da mesma Lei, a demissão será aplicada nos seguintes casos:

IV - improbidade administrativa;

V - incontinência pública e conduta escandalosa, na repartição;

VII - ofensa física, em serviço, a servidor ou a particular, salvo em legítima defesa própria ou de outrem;

Portanto, considerando os enquadramentos supradestacados, tem-se a possibilidade de gradação de consequências disciplinares que vão desde a celebração de possível Termo de Ajustamento de Conduta - TAC -, quando presentes os requisitos, até a instauração de Processo

Administrativo Disciplinar - PAD -, com a possibilidade de aplicação das penalidades de advertência, suspensão ou pena expulsiva (demissão, destituição do cargo em comissão ou cassação de aposentadoria).

Frisa-se que nada obsta que a/o agente responda pela mesma conduta junto às instâncias judiciais competentes, seja na seara cível ou penal, cabendo ao Ifal colaborar naquilo que for possível, quando acionado.

8. CRONOGRAMA DE EXECUÇÃO E INSTÂNCIAS EXECUTORAS

Ação	Descrição da ação	Responsável	Prazo
Adequação do ato de posse e contratação de substitutos, incluindo o PFPEAD	No ato de posse da/o servidora/r e contratação de substitutas/os, deverá ser fornecida cópia e dada ciência, do Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação.	CCAP/DGP	Fevereiro de 2025
Adequação do Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP)	Adequação do PDP ao descrito no item 4.1 da Portaria MGI nº 6719, de 01/10/2024.	CDP/DGP	Março de 2025
Diagnóstico de assédio e discriminação no Ifal	Aplicação de formulário para levantamento de informações sobre assédio moral, assédio sexual e discriminação no Ifal, aprovado pelo CGIRC.	Cai (com a colaboração do DCE)	Março de 2025
Políticas de prevenção e de promoção da saúde das pessoas que exercem atividade pública	Elaboração de Políticas de prevenção e promoção da saúde das pessoas que exercem atividade pública, definindo protocolos, mecanismos, fluxos e marcadores sistêmicos, seguindo as diretrizes contidas no item 4.3 do Plano Federal.	Siass	Março de 2025

Adequação dos concursos públicos	Inclusão de conteúdos sobre a temática (Assédio e Discriminação) nas provas dos concursos.	Compec	Março de 2025
Elaboração de Protocolo de acolhimento em situações de assédio e de discriminação	Elaboração de um protocolo de acolhimento em situações de assédio e de discriminação, levando em consideração o que consta no Anexo II da Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024.	DPE, Siass e Ouvidoria	Março de 2025
Adequação do Plano de Integridade	Inclusão da temática de prevenção ao assédio e à discriminação, no Plano de Integridade.	Secretaria de Governança, Integridade, Riscos e Controles	Abril de 2025
Elaboração de uma Política de Prevenção do Assédio e da Discriminação no Ifal	Emissão de portaria constituindo a Comissão responsável pela elaboração da Política.	Comitê de Governança, Integridade, Riscos e Controles	Abril de 2025
Elaboração de normativo que vise à proteção à/ao denunciante	Elaboração de normativo de proteção à/ao denunciante e às testemunhas; proteção contra ações ou omissões praticadas em retaliação ao exercício do direito de relatar; e plano de ação que vise à proteção à/ao denunciante.	Ouvidoria	Junho 2025
Plano de Comunicação	Elaboração de um Plano de Comunicação contendo ações periódicas de disseminação e compreensão da temática, conforme detalhado no item 4.2 da referida Portaria.	DGP e Cai com a colaboração do Departamento de Comunicação Social e Eventos	Julho de 2025
Definição de protocolo específico	Definição de passo a passo instrutório,	Corregedoria	Setembro de 2025

para instrução e condução dos procedimentos de natureza correcional quando envolverem a temática de assédio e de discriminação	indicando os cuidados e peculiaridades necessárias à apuração de casos que envolvam a temática de assédio e discriminação.		
Adaptação nos editais de licitação e nos contratos com empresas prestadoras de serviços executados com regime de dedicação exclusiva de mão de obra.	Inclusão nos editais de licitação e contratos, de cláusulas em que as empresas assumam compromisso com o desenvolvimento de políticas de enfrentamento do assédio e da discriminação em suas relações de trabalho, bem como, na sua gestão, e ações de formação para suas empregadas e empregados.	Proad	Dezembro de 2025
Relatórios dos Planos de Desenvolvimento de Pessoas	Elaboração de relatórios consolidando e apresentando as ações formativas realizadas pelas equipes e dirigentes, contendo a carga-horária destinada ao tema, no ano.	CDP/DGP	Março de 2026
Elaboração de um fluxo de denúncias específico para casos de assédio e de discriminação	Elaboração do fluxo de denúncias de assédio (moral e sexual) e de discriminação, inclusive de Ouvidoria Interna.	Ouvidoria, Corregedoria e Secretaria Executiva da Comissão de Ética	Março de 2026
Relatório com avaliação dos resultados das ações	Elaboração de relatório avaliando o resultado das ações de sensibilização (constantes do Plano de	Comitê de Governança, Integridade, Riscos e Controle	Julho de 2026

de sensibilização e formação	Comunicação) e das ações de formação (constantes do relatório do PDP), por meio de análise de dados quantitativos e de seus impactos.		
------------------------------	---	--	--

O Comitê de Governança, Integridade, Riscos e Controles será responsável por supervisionar as atividades, assegurar a articulação, o monitoramento e a avaliação da efetividade deste Plano. O resultado desse monitoramento comporá o Relatório Final, que deverá ser divulgado para toda a comunidade do Ifal.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Decreto n. 12.122, de 30 de julho de 2024. Institui o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Diário Oficial da União, Brasília-DF, 30 jul. 2024. Disponível em <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2024/decreto/d12122.htm>.

MINISTÉRIO DA GESTÃO E INOVAÇÃO EM SERVIÇOS PÚBLICOS. Portaria n. 6.719, de 13 de setembro de 2024. Institui o Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal Direta, suas Autarquias e Fundações. Diário Oficial da União, Brasília-DF, 13 set. 2024. Disponível em <<https://in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-mgi-n-6.719-de-13-de-setembro-de-2024-587538760>>.

GUIA LILÁS: ORIENTAÇÕES PARA PREVENÇÃO E TRATAMENTO AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL E À DISCRIMINAÇÃO NO GOVERNO FEDERAL, de 8 de março de 2023. Apresenta orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal. Disponível em <<https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/93176>>.

GUIA LILÁS: ORIENTAÇÕES PARA PREVENÇÃO E TRATAMENTO AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL E À DISCRIMINAÇÃO NO GOVERNO FEDERAL, de 5 de dezembro de 2024. Apresenta orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal. Disponível em <<https://www.gov.br/ouvidorias/pt-br/orientacoes-do-guia-lilas-para-combate-ao-assedio>>.